Carátula

(Ingresa a Sala una delegación de funcionarios de FANACIF S.A.)

La Subcomisión de Audiencias de la Comisión Permanente tiene mucho gusto en recibir a la delegación de trabajadores de la empresa FANACIF S.A., integrada por las señoras Adriana Lees, María José Mautone, Ana Laura Resola y los señores Martín Medero, Juan Maiocchi, Santiago Scarone y Miguel Zircovich. Sabemos por la prensa que la empresa está ocupada y que ustedes vienen al Parlamento para que mediemos en esa situación. Nos gustaría que uno de los integrantes de la delegación hiciera un breve resumen de lo que está ocurriendo, sin perjuicio de que con gusto recibiremos los materiales que deseen dejar en la Comisión, que son los que respaldan los comentarios que realizarán.

Quien habla, Senador por el Partido Nacional, está al tanto de la situación debido a que ha conversado con alguno de ustedes, pero sería bueno que se explicara con mayor detalle para los demás integrantes de la Subcomisión, el señor Diputado Carlos Signorelli, del Partido Colorado y el señor Diputado Carlos Masseda, del Encuentro Progresista-Frente Amplio-Nueva Mayoría. Con las explicaciones que ustedes puedan brindar podremos informar a la Comisión Permanente, si esta Subcomisión entiende que puede mediar para ayudar a resolver el conflicto.

También deseo aclarar que nosotros no sustituimos al Parlamento. La Comisión Permanente es una especie de guardia parlamentaria. Durante el verano, nosotros tres, junto a ocho Legisladores más, hemos integrado la Comisión Permanente para tratar temas de trámite, ya que no podemos votar leyes en lugar del Parlamento. Para ello se debe citar a la Cámara de Diputados y a la Cámara de Senadores. Digo esto en el caso de que para solucionar este problema fuera necesario aprobar una ley; la Comisión Permanente no puede votar leyes, solo puede oficiar, negociar, acercar las partes, dialogar y preguntar. Hago estas aclaraciones para que los integrantes de la delegación presente tengan la información necesaria para saber cuáles son los límites constitucionales de esta Subcomisión y de la Comisión Permanente.

SEÑORA LESS.- Voy a describir cómo sucedieron los hechos.

En el mes de setiembre en la empresa comenzaron a correr rumores de que se estaba por formar un sindicato. En esa fecha se producen tres despidos; las personas despedidas no eran delegados sindicales. En ese momento no se conocía la lista de las personas que integraban el sindicato, ya que dicha convocatoria se realizó para algunos funcionarios y no para el total de los empleados de la empresa. Inclusive, algunos nos enteramos de su existencia después de que el sindicato estaba totalmente formado.

Cuando se producen estos despidos, el sindicato manifiesta que son producto de una represión sindical; sin embargo, la empresa dice que éstos se deben a una baja producción. Entonces, se concurre al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se realiza una reunión entre el Ministerio, el sindicato y la empresa. Allí queda demostrado que los despidos se realizaron por baja producción. Las personas despedidas provenían de empresas administradoras de personal.

Luego de ello, se firmó un convenio y las empresas se comprometieron a conseguirle trabajo a estas personas con condiciones similares a las que tenían en FANACIF S.A. y en un período de cuatro meses, y así se procedió. Dos de estas personas actualmente están trabajando y no tienen interés en volver a FANACIF S.A. y la otra sí. La empresa manifestó que el convenio estaba cumplido pero el sindicato dijo que si no se retomaba a la persona que tiene interés en volver iba a ocupar la empresa. Esto ocurrió la semana pasada y el viernes se llevó a cabo una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entre la empresa, el sindicato y el Ministerio.

Quiero aclarar que el sindicato está integrado por setenta y cuatro personas y que la empresa tiene doscientos seis funcionarios. Entonces, los trabajadores que no estamos sindicalizados, ante el miedo de que el sindicato decidiera ocupar, solicitamos en el Ministerio que se nos dejara estar presentes en la reunión, pero no se nos permitió porque se nos dijo que el sindicato era el que nos representaba aunque no estuviéramos afiliados.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la empresa y la Cámara del Plástico manifiestan en el acta que dejamos en manos de la Comisión que el convenio se cumplió y que esta persona se encuentra trabajando -lo afirma el Ministerio- pero la UNTMRA y el sindicato de la empresa dicen que no.

Posteriormente, el día domingo el sindicato decidió ocupar la empresa y el lunes, cuando nos presentamos a trabajar, no nos dejaron entrar. El sindicato en este momento está diciendo a todos los medios que el convenio no se cumplió, pero nosotros consideramos que quien no lo cumplió fue el sindicato. Está más que claro; lo dice el Ministerio.

Nosotros lo que queremos es entrar a trabajar. Está en riesgo nuestra fuente de trabajo porque, dadas las características de la empresa, no se puede esperar mucho para resolver la situación. Es una multinacional que ya ha cerrado otras plantas en el mundo, que este año viene haciendo un proceso de reestructura y que ante atrasos en la producción durante un período prolongado no va a titubear en cerrar la empresa y trasladarse a otro país donde pueda trabajar.

Lo que nosotros queremos es que nos dejen entrar a trabajar. No estamos en contra del sindicato ni nada. Hay cosas que ellos están negociando y está bien que lo conversen y defiendan, pero no con una medida de ocupación; que se siga negociando, pero sin ocupar; que nos dejen trabajar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Haré un resumen para irnos ordenando.

Ustedes son trabajadores no sindicalizados que quieren trabajar en la empresa, pero no pueden hacerlo porque está siendo ocupada por el sindicato, debido al problema del reintegro de uno de tres funcionarios.

SEÑOR MAIOCCHI.- El principio del conflicto fue la reincorporación de este trabajador. Ahora el sindicato y el UNTMRA, sobre todo, lo que pide es que a los cincuenta jornales la persona pase a la plantilla de FANACIF S.A.. El UNTMRA cambió un poco el foco de la toma. La empresa trabaja en una parte con personal temporario, por las altas y bajas de la producción y un porcentaje es personal de agencias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Le interrumpo para ir entendiendo bien el tema, porque no hemos tenido oportunidad de leer la documentación.

Quiere decir que el conflicto nace con tres despidos de personas que no formaban parte del sindicato. Con respecto a esos tres funcionarios que no integraban la plantilla de FANACIF S.A. hubo acuerdo en el Ministerio para que fueran tomados en otras empresas y los tres fueron tomados. O sea que se cumplió el acuerdo por el cual se levantaba el conflicto. Dos de ellos quedaron trabajando en otra empresa y uno de ellos no está conforme en el trabajo que se le consiguió -cumpliendo con el acuerdo- y quiere volver a FANACIF S.A. La UNTMRA ahora quiere que se le tome por parte de FANACIF S.A., que no era el lugar original de donde provenía.

SEÑOR MAIOCCHI.- Exactamente. Lo que ellos dicen es que todos los trabajadores, después de cumplir los cincuenta jornales, tienen que pasar a formar parte de FANACIF S.A. Esta empresa trabaja con empresas de personal temporario que son respaldadas por la OIT y por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Son totalmente legales. Pero el sindicato no reconoce a las empresas de personal temporario y quiere que, cumplidos los cincuenta jornales, el personal pase a ser de FANACIF S.A.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiere decir que hay una violación de los acuerdos establecidos y ustedes quieren trabajar porque temen que esta empresa cierre sus puertas y se queden más de doscientas personas sin trabajo, como producto de que no se respetaron los acuerdos que fueron firmados en el Ministerio, con el sindicato. Si eso es así, le pediría que me lo confirmara.

SEÑOR MAIOCCHI..- Es correcto.

SEÑOR SCARONE.- Ellos tenían que reubicarse en plaza, en otras plantas, con la misma categoría que tenían en FANACIF S.A.: no podían ir a realizar tareas de limpieza, por ejemplo. Eso también se cumplió. El UNTMRA dice que está cumpliendo tareas de limpieza, pero no es así. El mismo trabajador declaró ante el Ministerio que está frente a una máquina, en la misma categoría que tenía en FANACIF S.A.. Dicen que el salario no es el mismo. Creo que es de $ 1,50 menos, por hora.

Los otros dos funcionarios están conformes con sus nuevos trabajos.

SEÑOR ZIRCOVICH.- Quiero hacer una acotación.

Se iba a acordar que la empresa donde está trabajando este funcionario iba a capacitarlo, para poder darle un aumento de categoría y, en consecuencia, un incremento de su salario. Ese era uno de los temas a tratar.

SEÑOR SIGNORELLI.- Las preguntas que ha hecho el señor Presidente nos han dejado el tema en claro.

Para que conste en la versión taquigráfica quiero decir lo siguiente: tendríamos que el 35% del total de la plantilla de funcionarios ha decidido por el 100%. El problema es una sola persona y ahora en esta ocupación se le agrega un nuevo elemento que supone exigir a la empresa que cada funcionario que trabaje cincuenta jornales seguidos, pertenezca o no a FANACIF S.A., quede en la empresa. Me dicen que es así.

Realmente, yo comparto las expresiones de la señora o señorita que intervino primero, en el sentido del temor de que la empresa multinacional cierre ante este insólito hecho -es un concepto mío- y se pierda la fuente de trabajo.

Como ha dicho muy bien el señor Presidente, nosotros somos mediadores y gracias a la buena actuación de los señores Legisladores Masseda y Heber, se ha logrado mucha cosa y esperamos que también se pueda encontrar una solución en esta oportunidad.

Nos ha quedado clarísimo vuestro planteo; esperamos que quienes vengan por el sindicato nos aclaren las cuestiones que ustedes han planteado.

Realmente he quedado sin palabras ante lo que aquí se ha expresado. Por supuesto que vamos a poner toda nuestra voluntad para solucionar este problema y ustedes no pierdan estos doscientos puestos de trabajo, ya que sabemos lo que significan en cualquier lugar.

SEÑOR SCARONE.- Hay otro tema que queremos plantear. Sabemos que el señor Bonomi, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, está redactando una iniciativa para presentar al Parlamento. Nuestra urgencia se debe a que nos preocupa no saber cuánto está dispuesta a esperar la empresa FANACIF S.A.; entonces, no sabemos qué es lo que puede pasar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera hacer una pregunta. Cuando se estableció este acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se acordó por parte del sindicato que estas tres personas fueran redistribuidas -y efectivamente fueron reubicadas- el sindicato que cree que no se cumplió con el acuerdo -aunque aquí está escrito- ¿hizo alguna negociación con la empresa? ¿Fue al Ministerio primero? ¿Buscó canales de diálogo, en caso de que creyera que esa persona no estaba bien ubicada? ¿Recurrió a un proceso de diálogo y de conversaciones o tomó una medida de fuerza?

SEÑORA LEES.- Ellos fueron al Ministerio diciendo que el convenio no se cumplió; lo que ellos entendieron del convenio es que el 31 de enero debían volver a FANACIF S.A.

SEÑOR PRESIDENTE.- Mi pregunta es si hubo un diálogo con la empresa o si directamente tomaron la medida de fuerza de la ocupación.

SEÑOR MAIOCCHI.- La toma se decidió por el acta del día viernes 3 de febrero. Allí el Ministerio dice que el convenio se cumplió en forma cabal por parte de la empresa, pero al final el sindicato manifiesta su disconformidad con eso. Como decía, el Ministerio

dice que la empresa cumplió con el convenio y que las partes demuestran ganas de negociar, pero al otro día se tomó la planta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nosotros vamos a leer toda esta documentación. Ahora bien, el Ministerio dice que la empresa había cumplido y yo estoy con el Gobierno en cuanto a que ya definió el tema. Entonces, podríamos buscar por ahí la mejor forma para negociar.

SEÑOR ZIRCOVICH.- Esto es lo que aumenta un poco nuestra ansiedad porque, justamente, el propio Ministerio dice que la empresa tiene la razón porque no violó ningún convenio y el acuerdo fue bilateral. Pero a pesar de todo eso se decide la ocupación y en algunos contactos que esporádicamente hemos mantenido con ellos, siguen diciendo que no les importa nada: si cierran, que cierren. Eso nos deja más angustiados.

SEÑOR MEDERO.- Como es una empresa multinacional, ellos se amparan en que el personal que no está sindicalizado será reubicado en algún lugar. Ese fue un diálogo que tuvimos con gente de la propia empresa que se está ocupando. Se está buscando de todas las formas posibles tener la planta libre para trabajar. Nosotros hablamos con la gente del sindicato, pero no quisieron dar mucha importancia a lo que planteábamos. Nos dijeron que no les importaba si la fábrica cerraba, porque igual estábamos todos reubicados.

El asunto es que la planta está ocupada y no nos dejan entrar; si la fábrica cierra a ellos no les importa, y todo por una persona que no está conforme con el trabajo que se le consiguió, de acuerdo a un acta.

SEÑOR SCARONE.- También es angustiante cuando escuchamos que la prensa le pregunta a los integrantes del sindicato -el SIFAU- por el resto, por los otros ciento treinta trabajadores, y argumentan que cobran otro tipo de salario, cosa que es mentira, porque la gran mayoría cobra igual que ellos, y dicen otros disparates que no vienen al caso, como que les festejan los cumpleaños, etcétera. Eso es lo que nos preocupa más, porque con esa actitud no se levanta el Uruguay.

En lo personal pienso que el problema pasa porque ellos no van a querer levantar la ocupación.

SEÑOR SIGNORELLI.- Aquí se ha mencionado que ustedes serían reubicados, ¿qué quiere decir eso?

SEÑOR MEDERO.- Como se trata de una empresa multinacional, hay personal que dentro de la misma firma ha rotado a otras fábricas. Hay un antiguo gerente de esta planta que en este momento se encuentra trabajando en México: ese es el ejemplo puntual que ellos dieron.

Nosotros hoy tratamos de que viniera aquí gente de todos los sectores: Miguel es un operario de mantenimiento de planta, Santiago y Juan trabajan en la parte de compras; también está la Contadora, la telefonista y personal de recursos humanos; yo me encargo de hacer dibujos de planos.

SEÑOR SCARONE.- Inclusive la cantidad de operarios es casi la misma que la de ellos; de repente hay alguno más o alguno menos. No es que todos sean administrativos ni que ganen mucho más. Si se me dijera que son todos administrativos o jefes, bueno; pero acá la situación es la misma.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nosotros vamos a dialogar con los Legisladores para decidir las acciones a tomar. Ahora bien; no sería buena cosa que nos internáramos en los problemas de los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados. Aquí hay dos actas: el acuerdo y el reconocimiento. Entonces, para nosotros, como parlamentarios, este es un tema oficial. No tenemos potestades a ese respecto; podemos invitar a los integrantes del sindicato, pero si no quieren venir, no vienen. En cambio sí podemos citar y hablar con los representantes del Ministerio para ver cómo sigue esta situación, ya que a todos los miembros de esta Comisión preocupa que no se cierren fuentes de trabajo. Eso está en el norte de las preocupaciones de todos los partidos. Habrá diferencias sobre cómo abordamos el tema; pero ningún oriental -ya no diría partido político- quiere que se cierren fuentes de trabajo.

SEÑOR MAIOCCHI.- Quisiera hacer una aclaración con respecto al Ministerio. Cuando nos presentamos, en el Ministerio se nos dijo que no nos podían atender porque no estábamos sindicalizados y que sólo se atendería al sindicato. Se nos dijo que a nosotros nos representaba el sindicato y que teníamos que ir a través de él.

SEÑOR PRESIDENTE.- Eso quedó claro.

SEÑOR MASSEDA.- La única duda que me queda es qué significa eso de los cincuenta jornales, porque yo tenía entendido que para ser efectivo en cualquier trabajo se precisan noventa jornales.

Entonces, ¿cómo surge el tema de los cincuenta jornales? ¿Como reivindicación sindical la está llevando adelante el sindicato en este momento? **SEÑORA LEES.-** En el convenio del plástico son cincuenta jornales; a partir de estos cincuenta jornales se produce la efectivización; el contrato a término vendría a ser solo por cincuenta jornales.

SEÑOR MASSEDA.- ¿La fábrica utiliza los convenios por cincuenta jornales para cambiar de trabajadores continuamente? ¿Aplica esa metodología de trabajo?

SEÑORA LEES.- La empresa tiene un piso de ciento cincuenta personas, aproximadamente, que se establece para mantener los niveles normales de producción. A partir de ahí, empieza a trabajar con personal de agencia; dependiendo de los niveles de producción, contrata más o menos. Pero no se trata de que trabajen cincuenta jornales, se den de baja y luego se tome a otras personas, sino que están más tiempo.

El sindicato está solicitando que después de los cincuenta jornales los trabajadores ya no pertenezcan más a una empresa tercerizadora de personal, sino que pasen a formar parte de la planilla de FANACIF S.A.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es un costo fijo.

SEÑORA LEES.- Sí; además, esto depende de los niveles de producción que se necesiten. El piso es de aproximadamente ciento cincuenta personas para los niveles normales de producción. El resto depende de la cantidad de trabajo que haya.

SEÑOR MASEDA.- Creo que es muy buena la intervención del señor Presidente al decir que nosotros no podemos internarnos en la problemática.

No obstante, yo les podría dar una respuesta. Creo que las mayorías son las que deben primar en todos los ámbitos de la sociedad. Si ustedes hacen una asamblea de ciento cincuenta y seis personas y logran discutir este tema y tomar una decisión en una asamblea democrática, solucionan el problema. Hay una responsabilidad de todos los trabajadores de formar parte del sindicato. Si son ciento cincuenta trabajadores y solo hay cincuenta sindicalizados, hay una responsabilidad de ustedes en cuanto a formar parte del sindicato y dar su opinión. Eso es algo que se les tiene que permitir porque, como trabajadores, ustedes tienen derecho a formar parte del sindicato. Esa es una de las soluciones a los problemas.

También hay que ver la metodología que se utiliza, cómo se realiza o se consume un acto -en el sentido de firmar ciertos documentos- como la ocupación en forma directa; podemos estar de acuerdo o no con la ocupación.

Personalmente, creo que en todo ámbito la negociación debe ser gradual y que la última medida que se debe aplicar es la ocupación; esta sería la última medida. Primero, se hará el paro durante una hora, después durante dos horas y luego se hará fraccionado, pero siempre acompañado por el diálogo. Esa es una opinión muy personal.

Creo que también es bueno que haya una participación colectiva de los trabajadores en la discusión de estos temas, porque, en definitiva, los perjudicados serán quienes están sindicalizados y quienes no lo están. O sea, deben buscar la forma de encontrar un mecanismo para hacer pesar su razón dentro del ámbito de la propia empresa. Es una realidad porque ustedes no tienen limitado el derecho a poder integrarse al sindicato; tampoco es el derecho solo de los que ocupan y quienes están afuera no son trabajadores. Ustedes tienen derecho.

Se podría proponer un diálogo de negociación; creo que eso es bueno. Voy a tomar lo que decía el señor Presidente en cuanto a que nosotros estamos para escuchar, pero a veces damos nuestra opinión; deberían encontrar un diálogo entre ustedes mismos. Como trabajadores, ustedes se tienen que entender, porque esa radicalización que los divide los perjudica exclusivamente a ustedes. Ese es uno de los temas que creo que es bueno tirar arriba de la mesa como un elemento que puede aportar a la solución del problema.

SEÑORA LEES.- Muchos de nosotros ni siquiera nos enteramos cuando se formó el sindicato. Es más: sabemos que los delegados no fueron elegidos mediante una votación; determinadas personas se presentaron diciendo que eran los delegados.

El sector de administración no puede estar en el sindicato; ni siquiera nos invitaron a participar de las reuniones en las que se iba a discutir la formación del sindicato. Parece que no somos trabajadores como ellos. Fue bien clara la separación que hicieron entre un sector y otro.

Inclusive, el sindicato se formó en condiciones medio extrañas, porque -según dice gente que trabaja en planta- primero, empezaron a preguntarse boca a boca si "daba" para formar un sindicato, a lo que muchos dijeron que no. Después, se juntaron quienes sí estaban interesados y se formó entre ellos, determinando quién ocupaba los cargos. El resto de la planta nos enteramos cuando el sindicato ya estaba totalmente formado. Ahí se puso una línea: "Estás en el sindicato o no estás en el sindicato". A partir de ahí, la relación con los compañeros cambió totalmente, de parte de ellos para con nosotros. Si van a la planta advertirán los carteles que hay por todos lados en los que nos agreden a todos los que no estamos sindicalizados.

SEÑOR SIGNORELLI.- En primer lugar, creo que tendremos que hablar con quien corresponda, porque la obligación de sindicalizarse me parece que no puede estar en discusión. Es decir, acá las personas deben tener la libertad de ser miembros del sindicato o no serlo. Digo esto con relación a lo que expresó el señor Legislador Masseda.

Habrá que hablar con el Ministerio, porque si solo recibe a quienes están sindicalizados, a mi criterio, es un profundo error. Por supuesto, son aspectos que discutiremos luego en esta Subcomisión.

Me quedó una inquietud con relación a lo que significa "personal de agencia".

SEÑORA LEES.- Se trata de trabajadores suministrados por empresas tercerizadoras de personal; es personal de esa empresa que tiene los mismos derechos y cobra los mismos beneficios que el personal de FANACIF S.A., pero en vez de estar en su planilla figuran en la planilla de la empresa que lo suministra.

En el Uruguay es una forma válida de trabajar desde hace muchos años y lo usan muchísimas empresas, precisamente, para solucionar este tipo de situaciones. Inclusive, todos nosotros entramos de ese modo; nadie entra a FANACIF S.A. de otra manera: todos entramos a través de una agencia. En algunos puestos, después de estar cierto tiempo, pasamos a integrar la planilla de FANACIF S.A.; son puestos fijos, estables y no dependen de los niveles de producción. Pero hay otros puestos que sí dependen de los niveles de producción, por lo que se mantienen en la planilla de la empresa tercerizadora.

SEÑOR PRESIDENTE.- Parecería claro que la empresa tiene una base de funcionarios en función de determinada producción mínima. Cuando los pedidos de trabajo o de producción son más y no sabe si los va a poder mantener en el tiempo, recurre a estas agencias de trabajo para cumplir con esos requerimientos determinados. Luego vuelve al trabajo base, para el cual tiene el mínimo de ciento cincuenta funcionarios, por lo que pude entender.

SEÑOR MAIOCCHI.- O no. Se da el caso de que en febrero del año 2005 había setenta operarios directos en la empresa y hoy hay ciento cincuenta. O sea, cuando crece el piso de trabajo y se estabiliza, el personal se va incorporando a la planilla de FANACIF S.A.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lo que uno desearía es que la empresa continuara creciendo y no tuviera inconvenientes, para que empezara a tomar al personal. Es la única manera.

SEÑOR MAIOCCHI.- A la empresa no le conviene desprenderse de la gente -si bien lo hace- porque no le sirve de nada adiestrar a una persona para despedirla a los seis meses; se trata de mano de obra calificada. Entonces, cuando tiene la posibilidad, la empresa trata de quedarse con la mayor cantidad de gente posible.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Es una empresa que viene cumpliendo con todas las leyes sociales, que está cumpliendo con el sindicato, y que, además, otorga beneficios extra?

SEÑOR MAIOCCHI.- El sindicato se formó en agosto del año pasado. Acá había una pequeña empresa que fabricaba. Esta empresa vino de Argentina, donde cerraron una planta y la trajeron para aquí, ampliando la que estaba aquí. En cuanto al laudo del plástico, que es el ramo al que pertenecemos nosotros, la empresa paga un 30% por encima. Asimismo, dan ropa de trabajo y tienen un comedor en planta en el cual los operarios comen por $ 5 -almuerzan y cenan por $ 5; el resto lo paga la empresa. Además, la empresa se fijó la meta de "cero caries" de todo el personal y concretó un convenio odontológico para que los empleados no pagaran nada. También podemos decir que al comienzo de las clases la empresa entrega tiques para comprar artículos escolares, a fin de año nos da una canasta, y se solidariza cuando alguien tiene un problema. Inclusive, ha prestado dinero para subsanar los problemas de los trabajadores, que luego descuenta; la última vez fue cuando se produjo el temporal de agosto pasado. Es decir que no es una empresa explotadora. Entonces, esto es lo que más nos duele y nos llama la atención. La medida que se tomó no tiene sentido.

SEÑOR MEDERO.- Obviamente, todos tenemos derecho a estar sindicalizados pero también a no estarlo. Hay gente que quizá por principios, o simplemente por no tener ganas, no quiere formar parte del sindicato y no tiene por qué hacerlo; entonces, es totalmente injusto que no pueda opinar sobre el beneficio de su trabajo.

Teóricamente, si el sindicato representa a todos los trabajadores, nosotros también deberíamos tener, por lo menos, oídos en este tipo de asambleas. Las asambleas del sindicato de FANACIF S.A. son totalmente cerradas. La gente que ha intentado acercarse a este tipo de reuniones ha sido amenazada. En las reuniones ha habido agresiones verbales. Se ha presionado a mucha gente y algunos manifiestan que están dentro del sindicato por presión de parte de sus miembros. Por ejemplo, se dio el caso de gente que quiso bañarse en la noche y encontró la puerta del baño cerrada porque la habían pegado con "La Gotita"; a la gente se le hace muchas cosas dentro de los vestuarios.

SEÑOR SCARONE.- En términos generales veo bien el tema del sindicato, porque hasta ayuda a la empresa en cosas que no aprecia, pero en particular, diríamos que es un poco cerrado. Yo trabajo en una oficina que está abajo y soy testigo de las agresiones verbales. Aunque mi temperamento es tranquilo puedo imaginar lo que viven mis compañeros que trabajan en las máquinas; es una situación difícil. Reconozco que si fuera un sindicato con gente experiente e instruida sería otra cosa, pero no es así y no lo será.

Nosotros planteamos afiliarnos al sindicato hoy, y cuando hablé con una persona del UNTMRA -no voy a decir su nombre porque no viene al caso- me dijo que no podía determinar que ocupáramos o no. Lo que sí podía hacer él era plantear a los delegados la posible apertura para una eventual unión. En definitiva, lo llamamos y no tuvimos respuesta.

SEÑOR MASSEDA.- Ustedes tienen un gran problema. Es bien claro, por lo que se ha dicho, que en este caso existe inexperiencia sindical. También es claro que cada uno tiene la libertad de afiliarse. Lo que sucede es que cuando uno no se afilia al sindicato, que es el que en definitiva va a defender los intereses del trabajador, se corren determinados riesgos, es decir, se excluye. Como sabemos, no es obligación formar parte de un sindicato.

En este país hay una historia muy larga de sindicatos. Cuando yo tenía veinte años trabajaba en una fábrica en la que existían los sindicatos amarillos, que estaban al servicio de los patrones y vendían los conflictos. En aquella época la minoría era la CNT. Es toda una historia, una rica historia del sindicalismo uruguayo. El sindicato está ideado para defender los intereses de los trabajadores. Reitero que ustedes tienen un gran problema entre trabajadores ante la inexperiencia del funcionamiento del sindicato. Creo que ha sido clarito lo que se dijo aquí acerca de determinadas actitudes o situaciones que pueden darse en el propio relacionamiento. Nunca un sindicato puede atacar a los propios trabajadores; eso no se puede hacer. Lo que un sindicato tiene que hacer es tratar de conquistar al trabajador para que esté a su lado, y por otra parte defender sus intereses. Esa es la esencia del sindicato. Entonces, el diálogo es un elemento fermental y fundamental que hay que poner sobre la mesa para que ustedes se entiendan de alguna forma. De esa manera, ustedes pueden apretar al UNTMRA. Este sindicato tiene una responsabilidad sindical porque posee experiencia y tiene delegados avezados que van a tener que hablar con estos compañeros para solucionar el problema. Reitero: tienen que apretar al UNTMRA, ya que es el organismo que tiene la responsabilidad y la obligación de buscar una solución al problema que ustedes están viviendo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos hemos quedado sin tiempo porque va a comenzar la sesión de la Comisión Permanente.

Agradecemos la presencia de los trabajadores presentes, que son tan trabajadores como los que están sindicalizados.

Realizaremos alguna gestión que ayude a resolver este problema, porque realmente nos parece una pena. Nuestra mayor preocupación es que estén en riesgo las fuentes de trabajo, porque sindicalizados o no, quedamos en Pampa y la vía, como se dice comúnmente. Agregamos que no nos metemos en la decisión de los trabajadores en cuanto a sindicalizarse.

Con relación a las sugerencias de trabajo, ustedes analizarán cómo las pueden resolver. Por último les decimos que quizás nuestra tarea la encaremos con el Ministerio para buscar alguna forma de destrabar este problema.

Se levanta la sesión.

(Es la hora 15 y 56)